

латы и стимулирование труда руководителей компаний в США // Труд за рубежом. – 2001. – № 1 (49). – С. 66–80. 3. Соболевская А.А. Функции и параметры заработной платы в рыночной экономике // Труд за рубежом. – 2001. – № 3 (51). – С. 70–89. 4. Ивлев А., Гарайбех Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт // Человек и труд. – 2003. – № 12. 5. Курс порівняльного трудового права: підручник / М.І. Іншин. За ред. А.Р. Мацюк, – Х.: Ніка – Нова. 2012. – 980 с. 6. Зарубежный опыт организации заработной платы и его применение в России // Труд за рубежом. – 1999. – № 1 (41). – С. 47–68. 7. Соболевская А.А., Попов А.К. Производительность и оплата труда в пост-индустриальной экономике // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 24–43. 8. Костюнина Г.М. Трудовые отношения в Мексике // Труд за рубежом. – 2007. – № 1. – С. 23–36. 9. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 10895-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17, ст. 23. 10. Про охорону заробітної плати: ко-нвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року. 3б. норм. Актів: У 3-х книгах. – Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К.: Істина, 1999. – Кн. 2. – 704 с. 11. Усачёв В.Л. Положительные и отрицательные свойства правительственного проекта Трудового кодекса России // Трудовое право. – 2002. – № 1.

*Гаряєва Г.М., Муренко О.Л.  
м. Харків, Україна*

## **ПЕНСІЙНА РЕФОРМА ТА ЄС: МАЄМО, ЩО МАЄМО**

За сучасних умов розвитку ринкових відносин, євроінтеграційні прагнення України вимагають, щоб соціально-економічна політика держави була спрямована на досягнення європейських стандартів якості життя. Це передбачає надійний соціальний захист населення і належне пенсійне забезпечення. Система державного пенсійного забезпечення, яка існувала в Україні дуже довгий час, не влаштовувала ні громадян, ані представників влади. Проведення пенсійної реформи потребувало вирішення багатьох проблем, а саме: недостатній для якісного життя розмір пенсій багатьох категорій пенсіонерів, невідповідність системи управління пенсійними ресурсами принципам соціального партнерства, недосконалість законодавчої бази, низьку частку заробітної плати у валовому внутрішньому продукті.

Пенсійна система України за своєю структурою та внутрішнім змістом є досить складним і специфічним комплексом економічних відносин та фінансових механізмів, за допомогою яких здійснюється формування і використання пенсійних фондів та створюються певні умови для пенсійного забезпечення відповідних категорій населення.

Якщо проаналізувати, які процеси проходили в пенсійній системі України протягом часів незалежності, то можна говорити про те, що пенсійна реформа розпочата ще в 1998 році введенням в дію системи персоналізованого обліку даних про застраховану особу. В 2004 році продовженням реформи стало прийняття Закону України «Про обов'язкове державне пенсійне страхування». Цим Законом передбачена трирівнева система пенсійного страхування в Україні:

1-й рівень – солідарна (державна обов'язкова система соціальної безпеки громадян; державна пенсія);

2-й рівень – накопичувальна (система обов'язкових індивідуальних персоналізованих пенсійних накопичень працівників. Джерело: обов'язкові пенсійні

внески працівників (роботодавців на користь працівників), що накопичуються на їхніх рахунках, інвестуються з метою примноження (в Україні не працює); пенсія з обов'язкової накопичувальної системи);

3-й рівень – система добровільних персоніфікованих пенсійних накопичень (недержавне пенсійне забезпечення. Джерело: пенсійні внески добровільно сплачуються працівниками (роботодавцями на користь працівників) до недержавних пенсійних фондів; пенсія з накопичувального пенсійного фонду).

Солідарна система пенсійного страхування була реформована в 2004 році, але за ці роки значних змін у всіх сферах – і в економіці, і в демографії, і у фінансовій сфері, не принесла здобутків, тому без подальшого реформування перестала б існувати взагалі. Крім того, було проаналізовано і необхідним чином доповнено законодавчі норми для впровадження другого рівня – накопичувальної системи пенсійного забезпечення. Кожен працюючий може відкладати на пенсію індивідуально. Для цієї мети в нас є банківські вклади, програми страхування, інвестиційні фонди, недержавні пенсійні фонди, з якими можна укласти договір. Податковий кодекс дозволяє роботодавцям перераховувати гроші на недержавну пенсію працюючим.

Законом України «Про заходи законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 08.07.2011 № 3668-VI була здійснена пенсійна реформа. Законом передбачалося внесення низки змін до 22 законодавчих актів, у тому числі Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про пенсійне забезпечення», «Про недержавне пенсійне забезпечення», «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам», «Про прокуратуру», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про державну службу», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про статус народного депутата України», «Про судоустрій і статус суддів», тощо.

Вектор пенсійної реформи визначається не так змінами параметрів солідарної системи, як переходом до трирівневої пенсійної системи із запровадженням обов'язкової накопичувальної складової. Як було сказано вище, трирівнева система законодавчо була передбачена ще 2004-го року. Та на сьогодні працюють лише її солідарна складова (перший рівень), яка зазнала суттєвих змін з ухваленням закону про пенсійну реформу, і практично не підтримувана державою система добровільного недержавного накопичувального пенсійного забезпечення (третій рівень).

Новим Законом пенсійний вік для жінок підвищено з 55 років до 60 років, страховий стаж підвищено до 30 років для жінок і до 35 – для чоловіків. Так, стаття 26 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» зазначає: «Особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років та наявності страхового стажу не менше 15 років.

До досягнення віку, встановленого абзацом першим цієї статті, право на пенсію за віком мають жінки 1961 року народження і старші після досягнення ними такого віку: 55 років – які народилися до 30 вересня 1956 року включно; 55 років 6 місяців – які народилися з 1 жовтня 1956 року по 31 березня 1957 року; 56 років – які народилися з 1 квітня 1957 року по 30 вересня 1957 року; 56 років 6 місяців – які народилися з 1 жовтня 1957 року по 31 березня 1958 року; 57 років – які народилися з 1 квітня 1958 року по 30 вересня 1958 року; 57 років 6 місяців – які народилися з 1 жовтня 1958 року по 31 березня 1959 року; 58 років – які народилися з 1 квітня 1959 року по 30 вересня 1959 року; 58 років 6 місяців – які народилися з 1 жовтня 1959 року по 31 березня 1960 року; 59 років – які народилися з 1 квітня 1960 року по 30 вересня 1960 року; 59 років 6 міся-

ців – які народилися з 1 жовтня 1960 року по 31 березня 1961 року; 60 років – які народилися з 1 квітня 1961 року по 31 грудня 1961 року.

Прийняття даного Закону відкрило можливість Уряду отримати додаткові кошти в борг від Міжнародного валютного фонду.

Розглянувши ситуацію у європейських країнах стосовно пенсійного віку, розміру пенсій, тощо, можна дійти висновку, що взагалі у розвинених країнах, в тому числі країнах ЄС, пенсійний вік перевищує встановлений в Україні, але й тривалість життя там вища. В Італії чоловіки виходять на пенсію в 65 років, жінки – в 60. У Франції, де нещодавно підвищили пенсійний вік з 60 до 62,5 років, середня тривалість життя складає 74,7 років. У Великобританії жінки живуть приблизно 81 рік, а чоловіки – 75 років, при цьому пенсійний вік для чоловіків настає в 65 років, для жінок – в 60. У Бельгії пенсійний вік складає 65 років для чоловіків, 62 роки для жінок при середній тривалості життя 79 років. У Іспанії та Швеції пенсійний вік складає 65 років як для жінок, так і для чоловіків. У Німеччині, Данії та Норвегії пенсійний вік теж однаковий для жінок та чоловіків – 67 років. Що стосується більшості країн соцтабору, то пенсійний вік для громадян цих країн настає, як це було довгий час в Україні, для чоловіків – в 60 років, для жінок – в 55-56 років. В країнах СНД також приходять до висновку про необхідність підвищення пенсійного віку. Так, наприклад, у Казахстані він вже складає 58 років, для чоловіків – до 63.

Хоча у європейських країнах й існує тенденція до підвищення пенсійного віку, проте й соціальні стандарти, рівень життя, тощо, там теж вище. Так, наприклад, середня пенсія у Фінляндії складає 1344 євро. Одним з принципів пенсійної системи Суомі, закріпленим місцевою конституцією, є відсутність максимального розміру пенсії. Тобто, скільки напрацював (як і скрізь, пенсія залежить від сфери діяльності, стажу і розміру зарплати) – все твоє. Максимум не існує, але як і скрізь у Європі, є мінімум – 550 євро. Це «народна пенсія» – мінімум, який повинні отримувати всі. Якщо «робоча пенсія» складає менше ніж 550 євро, то держава доплачує до цієї суми, якщо набагато більше – фін не отримує «народну пенсію». Але мінімум тут отримує мало хто: середня пенсія у країні 1344 євро (1530 євро у чоловіків, 1200 євро – у жінок).

У Німеччині дуже велика кількість населення пенсійного віку – більше 1/4 населення країни старше 65 років. Якщо німець з якихось причин не напрацював стаж, він у будь-якому випадку отримує 350 євро «мінімуму», а також йому будуть сплачувати за житло (норма площі – 56 кв. м. на людину) та комунальні послуги. Максимальна трудова пенсія – близько 70% від середнього доходу, але так отримує мало хто. Середня пенсія у країні – близько 810 євро.

В інших країнах Європи середня пенсія складає: у Норвегії – 1100 євро, у Франції та Великобританії близько 520 євро, у Іспанії близько 880 євро, у Швейцарії – 650 євро, тощо.

Новий етап реформування пенсійної системи, а саме пенсійна реформа 2011 року, в Україні стала однією з найбільш резонансних подій. Фактично вона є спробою скоротити дефіцит Пенсійного фонду за рахунок збільшення віку виходу на пенсію для українських жінок з перспективою такого ж рішення й стосовно чоловіків. Головна ж мета пенсійної реформи – забезпечення гідного рівня життя особам похилого віку, базуючись на принципі відновлення соціальної справедливості для нинішніх пенсіонерів, запровадження стимулюючих механізмів створення пенсійних заощаджень для майбутніх пенсіонерів, поки залишаються недосягнутими.

Необхідність проведення реформування пенсійної системи не викликала і не викликає сумнівів, проте яким саме чином її реформувати так, щоб пересічні громадяни мали змогу розраховувати на гідну пенсію, – це питання, яке законодавцеві необхідно було ретельно обдумати ще до запровадження пенсійної реформи, не просто з метою

евроінтеграцію беручи приклад з країн ЄС, а врахувавши вітчизняні реалії та співвідносячи їх з європейськими умовами, нормами.

*Дашенкова Н.М., Коробкіна Т.В.  
м. Харків, Україна*

### **ТРАНСФОРМАЦІЯ ФЕНОМЕНУ БАТЬКІВСТВА В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

Ця стаття присвячена маловивченому феномену батьківства. У ній розглядається різноманітність процесів трансформації феномену батьківства, проаналізовано традиційні та нові типи батьківської поведінки та перспективи їх розвитку в сучасному суспільстві.

*Ключові слова:* батьківство, маскулінність, «традиційний батько», «відсутній батько», «відповідальний батько», «новий батько».

*Трансформація феномена отцовства в современном обществе*

Настоящая статья посвящена малоизученному феномену отцовства. В ней рассматривается разнообразие процессов трансформации феномена отцовства, проанализированы традиционные и новые типы отцовского поведения и перспективы их развития в современном обществе.

*Ключевые слова:* отцовство, маскулинность, «традиционный отец», «отсутствующий отец», «ответственный отец», «новый отец».

Сучасні гендерні дослідження, а також дослідження суміжних наук – психології, соціології, етнографії, педагогіки тощо цікавляться проблемами батьківства. Разом з тим, велика увага традиційно приділялася материнству як варіанту батьківських відносин, тоді як феномен батьківства досліджений явно недостатньо. Особливої актуальності проблема батьківства має для сучасного українського суспільства. Так, важливість формування відповідного ставлення чоловіків до ролі батька і чоловіка (у розумінні сімейного стану) експерти пов'язують з безпекою країни та її перспективним розвитком.

Саме по собі поняття батьківства має кілька значень. Перше з них означає батьківство як соціальний інститут, те, як його уявляє собі суспільство, друге – батьківство як діяльність, практики та стилі поведінки. У першому випадку здійснюється реконструкція і аналіз соціокультурних норм, тобто того, що суспільство очікує від будь-якого батька. У другому випадку відбувається опис і аналіз того, що фактично роблять і відчувають конкретні батьки, яка психологія батьківства. Цей другий аспект теж неоднорідний. Так, Т.В. Архіреєва розглядає батьківство з двох точок зору: як забезпечення умов розвитку дитини і як частину особистісної сфери чоловіка [1].

Засвоєння «правильної» чоловічої рольової поведінки у хлопчиків починається у ранньому дитинстві, і ці засвоєні досить жорсткі нормативні зразки мужності надають регулюючий вплив на поведінку чоловіка протягом всього його життя. Існуюча певна ідеологія мужності закріплюється в суспільній свідомості у вигляді думок, поглядів, очікувань щодо того, яким повинен бути «справжній» чоловік і що він повинен робити. Майкл Кімел виділяє наступні підетави побудови нормативної маскулінності: антіжіночність (маскулінність як втеча від фемінінного); гомосоціальність; гетеросексуальність (маскулінність як гомофобія) [3]. Набір даних характеристик конструє образ «мачо», який спирається на уявлення про «чоловіче природне єство».

У наборі рис нормативної мужності немає згадок про батьківську роль чоловіка, оскільки акцент зроблений на освоєнні позасімейних ролей. Як відзначає І.С. Кльоцина, відповідно до тенденції формування чоловічої ідентичності, як протилежності ідентичності жіночої, чоловік, зорієнтований на традиційну нормативну модель мужності, в